

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

Bahiirotun Nasyiah

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
bahiirotun31@gmail.com

Desi Nurhikmahyanti

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
desilecturer@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan mengukur pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang terdiri dari dua variabel independent yaitu variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja, dan satu variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara persial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebanyak 108 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah yang sama yaitu 108 pegawai. Dan menggunakan angket likert, adapun angket tersebut adalah angket budaya organisasi dan disiplin kerja dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Dari hasil uji validitas dan reabilitas diperoleh hasil yaitu pada angket budaya organisasi sebanyak 30 item dan pada angket disiplin kerja sebanyak 22 item. Data yang diperoleh dari penelitian di uji prasyaratkan terlebih dahulu dengan uji normalitas, uji linieritas, dan uji product moment kemudian dianalisis menggunakan uji regresi ganda, uji t, dan uji f. Hasil analisis data adalah sebagai berikut: 1) budaya organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,949, 2) disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,154, 3) budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 76% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: *budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to measure the influence of organizational culture on employee performance and measure the influence of labor discipline on employee performance. This study uses a quantitative approach, which consists of two independent variables. Those are the variable of organizational culture and work discipline variables and the dependent variable; the performance of employees. The aim of this study is to find out the influence of organizational culture variables, work discipline on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study is 108 employees of Civil Servants in Education Service Surabaya. This study uses a sampling technique which is saturated with the same number of employees. It also uses a Likert questionnaire, while the questionnaire is a questionnaire of organizational culture and work discipline with a minimum score of 1 and a maximum score of 4. From the results, it is obtained validity and reliability that results in organizational culture questionnaire. Those are 30 items on the questionnaire and work discipline as many as 22 items. The data obtained from the study is in advance with the required normality test, linearity test, and test product moment then analyzed using multiple regression test, t test, and test f. The results of data analysis are as follows: 1) organizational culture partially positive and significant impact on the performance of employees amounted to 2,949, 2) work discipline partially positive and significant impact on the performance of employees amounted to 2,154, 3) the culture of the organization and discipline of work together positive and significant impact on employee performance with a contribution of 76% and the rest influenced by other variables.

Keywords: organizational culture, work discipline, performance of employees

PENDAHULUAN

Dunia anak *Play Group* dan Taman Kanak-Kanak adalah dunia bermain yang dikemas secara edukatif, tempat dimana anak-anak menjalani proses pertumbuhan dan penyempurnaan secara Organisasi tidak lagi semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi, tetapi lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja (*performance*) setiap kegiatan dan individu merupakan pencapaian produktifitas suatu hasil, dimana sumber-sumber dan pada lingkungan tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan mutu dan standar yang telah ditetapkan. Pembinaan sumber daya manusia menjadi suatu aspek strategis yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja dan produktifitas individu dan organisasi. Pembinaan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan salah satu model yang dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perencanaan sumber daya manusia dan organisasi berbasis standar kinerja yang telah ditetapkan. Model ini lebih spesifik, fleksibel, mempunyai relevansi dengan tugas dan pekerjaan, lebih bermutu dan dalam waktu relatif singkat, Poltak,dkk (Sinambela, 2011: 136) mengemukakan bahwa, “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata kelola untuk mendukung tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Elemen instansi selalu diharapkan melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi di Indonesia relatif belum memuaskan, termasuk sumber daya aparatur sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, membangun citra pelayanan publik, serta sebagai perekat pemersatu bangsa. Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang pemerintahan daerah dinyatakan bahwa, “Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi dan penghargaan merupakan sub-sistem dari sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu

kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional”.

Dengan kebijakan desentralisasi, hak dan kewajiban pemerintah daerah untuk membentuk suatu dinas pendidikan ruang lingkup daerah/kota dalam implementasi undang-undang yang telah ditetapkan dengan tujuan keberhasilan kinerja pegawai dengan menjalankan tugas secara profesional, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan layanan kerja publik secara kualitas dan kuantitas dalam penyelenggaraan pendidikan bagi warga negara tanpa diskriminasi. Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Kota untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama kinerja sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami dalam budaya kerja pegawai.

Budaya kerja yang baik, kondusif dan aktif akan berdampak pada kenyamanan pegawai dalam bekerja dan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Untuk menciptakan budaya kerja yang baik maka instansi perlu menerapkan kedisiplinan kerja pegawai, hal demikian dapat memicu ketertiban kerja pegawai dan pegawai juga tidak semena-mena dalam bekerja. Tidak hanya faktor budaya organisasi saja yang mempengaruhi kinerja pegawai namun ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk disiplin kerja. Melihat dari pembahasan di atas maka peneliti ingin mengukur apakah dengan adanya fakta demikian budaya organisasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Sesuai yang tercantum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang menyatakan, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbulah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Peneliti ingin melakukan penelitian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Mengingat bahwa fungsi Lembaga Dinas Pendidikan merupakan lembaga yang bergerak menaungi lembaga-lembaga pendidikan lain seperti halnya sekolah dan pendidikan non formal, maka sudah selayaknya bila isu pentingnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, terutama pelayanan yang berhubungan dengan kepentingan warga mengenai pendidikan. Sebagaimana dalam peraturan Walikota Surabaya Nomor 91 tahun 2008 pasal 56 dan pasal 57 tentang tugas Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Bidang : (a). Pendidikan; (b). Kebudayaan dan Pariwisata; (c). Kepemudaan dan Olahraga; (d). Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum. Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi: (a). perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, (b). penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, (c). pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, (d). pengelolaan ketatausahaan Dinas, dan (e). pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pendidikan Kota Surabaya bahwa Dinas Pendidikan Kota Surabaya terdapat klasifikasi jenis pegawai yaitu pegawai PNS maupun non PNS, jumlah pegawai PNS pada tahun 2016 di Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah 108 PNS sedangkan pegawai honorer berjumlah 86 yang terbagi antara 1 jumlah tenaga programmer, 53 jumlah tenaga teknis, dan 32 jumlah tenaga operasional. Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki visi terselenggaranya layanan prima pendidikan agar tercipta peserta didik yang sesuai dengan harapan masyarakat Surabaya. Dan misinya yaitu : meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan, meningkatkan keterjangkauan layanan pendidikan, meningkatkan kualitas dan relevannya layanan pendidikan, meningkatkan kesetaraan dalam layanan pendidikan, meningkatkan kepastian/keterjaminan memperoleh layanan pendidikan.

Melalui perkembangan jaman yang lebih modern Dinas Pendidikan juga mengalami kemajuan budaya organisasi yang positif seperti Kuatnya budaya kerja terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru

akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

Dinas Pendidikan memiliki sistem informasi manajemen kinerja yang disebut dengan e-Performance, sistem informasi tersebut digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, sistem tersebut diharapkan agar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) akan dapat memotivasi kinerja PNS Pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mendukung terlaksananya program kerja yang telah direncanakan dan disusun secara optimal.

Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipilnya melalui penerapan e-performance sejak tahun 2011. Melalui penerapan e-performance ini, pegawai negeri sipil diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi e-performance dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Hal itu dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kinerja pegawai negeri sipil dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, serta pegawai negeri sipil dapat memperoleh haknya berupa uang kinerja sesuai beban kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut memacu budaya kerja PNS untuk membiasakan setiap pekerjaan yang dilakukan selalu di input dalam sistem tersebut, sehingga membantu pemerintah dalam pengawasan kinerja pegawai sehari-hari. Dan membiasakan disiplin waktu pada saat bekerja.

Salah satu pengaruh budaya organisasi yang baik di dinas pendidikan adalah komunikasi antar pegawai dan atasan, semakin berkembangnya jaman penggunaan teknologi informasi pada saat ini menjadi sebuah tuntutan dan kebutuhan di setiap aktivitas. Salah satu wujud dari penggunaan teknologi informasi yang sering digunakan oleh masyarakat saat ini adalah internet. Dengan adanya internet, para pegawai dapat terhubung dan berkomunikasi dimanapun mereka berada dan juga memudahkan pegawai dalam memperoleh informasi. Dengan bantuan internet dapat mempermudah budaya dalam berinteraksi antar staff dan atasan. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya juga mengalami kemajuan, Dinas Pendidikan Kota Surabaya sudah menerapkan sistem finger ceklock kehadiran,

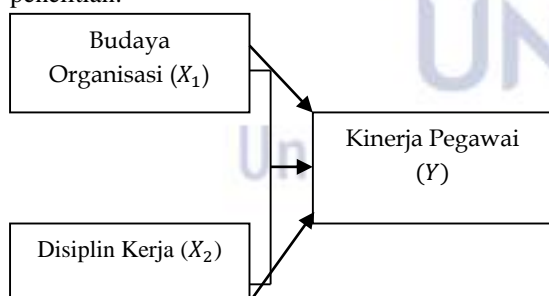
sehingga pegawai tidak bisa memanipulasi kehadiran, dengan adanya sistem finger ceklok dapat memudahkan pemimpin untuk memantau keterlambatan kerja pegawai, pegawai yang terlambat memasuki jam kerja akan diberikan hukuman yaitu potong uang tunjangan dari pemerintah, hal tersebut dapat memacu kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Setiap hari senin Dinas Pendidikan selalu membudayakan sebelum memasuki jam kerja para pegawai diwajibkan untuk membaca asmaul husna di aula untuk beragama islam, dan membaca do'a yang sesuai agama masing masing bagi yang beragama lain, hal demikian dilakukan agar para pegawai meluangkan waktu untuk mendekatkan diri kepada Tuhan, dan pada hari jum'at juga ada rutinitas yang wajib dilakukan yaitu kerja bakti dan olah raga, dengan demikian para staff dapat menjaga jasmani agar tetap sehat dan semangat dalam bekerja, dan juga dapat bersosialisasi dengan baik antara staaft dengan staff lainnya.

Dari berbagai fakta lapangan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya menjadi urgen untuk segera dilakukan. Untuk mengukur tingkat kualitas sumber daya manusia yang telah mengatur pendidikan di Kota Surabaya. Atas hal tersebut maka diambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya".

METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Berikut gambar rancangan penelitian:



Gambar. 3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y)

Populasi yang diambil oleh peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, yakni berjumlah 108 pegawai. Jumlah responden pada penelitian ini kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhan untuk dijadikan

sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini hanya Pegawai Negeri Sipil.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau peneliti yang ingin membantu generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebanyak 108 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara sebagai studi pendahuluan, observasi data. Pemberiaan skor pada penelitian ini menggunakan bentuk skala *likert* berupa 4 pilihan jawaban yaitu 1) Sangat Tidak Sesuai (STS) = skor 1, 2) Sesuai (TS) = skor 2, 3) Sesuai (S) = skor 3, dan 4) Sangat Sesuai (SS) = skor 4.

Pengembangan instrument yang dilakukan peneliti adalah dengan pengadaan uji validitas dan realibilitas dengan bantuan program *SPSS for Windows Version 21,0*. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran skala penelitian kepada 30 responden Pegawai Negeri Sipil di Dinas lain yakni Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik Uji validitas menggunakan rumus *korelasi Product Moment*, sedangkan uji realibilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Butir soal pada skala penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi $> 3,61$. Skala penelitian dikatakan reliabel jika koefisien realibilitas (r_{11}) $> 0,6$. Setelah diujicobakan pada 30 responden, jumlah soal valid dan reliabel sebanyak 75 butir dengan rincian 30 butir pada variabel budaya organisasi dan 22 butir pada variabel disiplin kerja sedangkan variabel Y berjumlah 23 butir soal.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan tiga jenis uji data dengan bantuan program *SPSS for Windows Version 21,0* yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan korelasi product moment. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Uji *kolmogorof Smirnov* bertujuan untuk membantu peneliti dalam menentukan asumsi kenormalan data. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui suatu variabel linier apa tidak.

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil dari uji t: Hipotesis $H_0: \beta_1 = 0$ Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, $H_1: \beta_1 \neq 0$ Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, $H_0: \beta_2 = 0$ Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. $H_2: \beta_2 \neq 0$ Variabel disiplin kerja secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Uji F ini dilakukan untuk melihat apakah variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis $H_0: \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ (variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai), $H_1: \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ (variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan, bahwa (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, (2) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, (3) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi data variabel penelitian.
2. Hasil analisis data didapatkan bahwa kecenderungan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki budaya organisasi yang cukup rendah dikarenakan responden cenderung memilih jawaban dengan skor 2 dengan prosentase 35%.
3. Hasil analisis data didapatkan bahwa sebagian besar responden menganggap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam kategori baik terhadap kinerja pegawai karena responden cenderung memilih skor 3 (setuju) dengan prosentase 37%.
4. Hasil analisis data tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menganggap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam kategori cukup baik karena responden cenderung memilih skor 2 (tidak setuju) dengan prosentase 37%.
2. Hasil uji prasyarat analisis data.
 - a. Berdasarkan hasil olah data yang merupakan hasil dari pengujian uji normalitas residual dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* pada program SPSS for Windows versi 21,0 didapatkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk nilai *Understandized Residual* adalah 0,820 >

0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

- b. Berdasarkan hasil olah data pengujian linieritas variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui nilai signifikansi (*Deviation from Linierity*) adalah 0,844 dapat disimpulkan bahwa $Phitung > 0,05$ yang berarti linier, Sedangkan hasil pengujian linieritas hubungan antara variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linierity*) adalah 0,694. Kedua variabel mempunyai hubungan yang linier karena nilai signifikansi (*Deviation from Linierity*) lebih dari 0,05.
 - c. Berdasarkan hasil olah data pengujian *product moment* korelasi antara budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 1 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan
3. Hasil uji analisis data.
 - a. Hasil analisis data yang diperoleh nilai persamaan regresi yaitu $Y = 27,271 + 0,235 X_1 + 0,194 X_2$, dari hasil persamaan tersebut dapat diartikan bahwa: Nilai konstanta adalah 27,271, hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 27,271, nilai 0,235 X_1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,235 satuan, nilai 0,194 X_2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,194 satuan
 - b. Tabel hasil Uji T secara parsial diketahui bahwasannya variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,949 nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja

(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,154. Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,985. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,034. nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- c. Tabel hasil Uji F secara simultan diketahui bahwasannya nilai F_{hitung} sebesar 10,835 dan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan nilai signifikan yang diperoleh 0,000^b. Nilai signifikan ini relatif lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya diperoleh hipotesis pertama, yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan (sig) variabel budaya organisasi (X_1) adalah 0,004 kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya. Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian tersebut sesuai dengan hasil angket yang disebarkan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi terhadap kinerja berjalan dengan baik. Responden pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagian besar menjawab dengan skor 3 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tinggi sejumlah 35%, yang artinya sebagian besar responden mengetahui bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik sehingga dapat diartikan jika budaya organisasi tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi.

Dengan kegiatan senam pagi tiap hari jum'at, membaca asmaul husna pada hari senin, dan membaca do'a yang sesuai agama masing-masing, hal ini dapat menjadikan kebersamaan dan stabilitas dalam lingkungan kerja. Budaya

demikian sesuai dengan pendapat dari Bahtiar (2008:237) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat dapat membantu orang-orang merasa suatu kesamaan identitas dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mengurangi atau menghindari perselisihan-perselisihan internal. Dengan kebersamaan yang dijalin akan berdampak positif pada proses pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pada indikator ini, budaya organisasi sudah berjalan baik di semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, baik itu senior maupun junior.

Budaya organisasi melalui kebersamaan yang ditunjukkan oleh sesama pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya sehingga menjadikan koordinasi akan lebih baik. Dengan demikian pegawai menjadi bangga sebagai anggota kelompok yang saling mendukung, dengan menciptakan budaya tersebut yang mana sesuai dengan pendapat Zaleznik (Wijono, 2010:119) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tampaknya akan menjadi sebuah variabel penting terhadap kinerja dengan individu di dalam kelompok akan bangga daripada yang tidak menjadi anggota dalam kelompok.

Berdasarkan hasil angket dalam indikator integritas, diperoleh responden yang memilih nomer 3 (setuju) menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki integritas tinggi dalam memahami nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia. Hasil angket tersebut sesuai dengan pendapat Susanto (1997: 3) yang menyatakan bahwa memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Hasil angket berdasarkan indikator mengenai pola-pola komunikasi di ketahui bahwa Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki skor 3 dalam artian memiliki pola komunikasi yang baik, berdasarkan fakta di lapangan dengan perkembangan dunia teknologi pola-pola komunikasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya menjadi lebih maju sehingga mempermudah para pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya untuk proses transaksi pesan melalui sarana atau media komunikasi kepada komunikan sehingga komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat berjalan efektif. Pola komunikasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya tersebut sesuai pendapat dari Siregar dan Pasaribu (2000) yang mengatakan bahwa media merupakan saluran, sarana penghubung atau alat komunikasi.

Sementara media komunikasi merupakan sarana penghubung yang digunakan oleh perusahaan untuk menjadi saluran penghubung penyampaian informasi dan komunikasi kepada para pendengar dan pembacanya dalam hal ini pemangku kepentingan internal, yaitu manajemen dan karyawan untuk membantu mencapai tujuan.

Sesuai dengan teori diatas, budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang diukur melalui beberapa indikator yang dinilai berdasarkan sub-indikator menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik sehingga secara tidak langsung berdampak pada tingginya kinerja pegawai. Dengan terlaksananya budaya organisasi yang baik, maka kinerja pegawai juga dinilai baik karena pekerjaan yang telah direncanakan dalam program kerja sudah mencapai target yang diharapkan. Kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori yang ada.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya diperoleh hipotesis kedua, yaitu disiplin kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan (α) variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,034 kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai α 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sehingga hipotesis kedua teruji kebenarannya. Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian tentang disiplin kerja tersebut sesuai dengan hasil angket yang disebarkan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja terhadap kinerja berjalan dengan baik. Responden pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagian besar menjawab dengan skor 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi sejumlah 37%, yang artinya sebagian besar responden mengetahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sudah berjalan baik sehingga dapat diartikan jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan beberapa indikator yang dinilai berdasarkan sub-indikator. Indikator

tersebut menggunakan teori menurut Aritonang (2005:4) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator yaitu: (a). Disiplin terhadap tugas kedinasan, (b) disiplin terhadap waktu, (c) disiplin terhadap suasana kerja, (d) disiplin dalam melayani masyarakat dan, (e) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

Berdasarkan hasil angket pada indikator disiplin terhadap tugas kedinasan dengan responden yang memilih nomer 3 (setuju) menunjukkan bahwa disiplin tugas kedinasan dilakukan dengan baik oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, dalam artian pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya selalu sigap dalam menerima tugas yang diberikan oleh lembaga dinas. Angket pada indikator disiplin terhadap tugas kedinasan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2001:186) yang menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah sikap mental pegawai yang tercermin dalam perilaku melaksanakan semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau pemerintah, dan menghindari pelanggaran-pelanggaran terhadap semua peraturan atau ketentuan sehingga hukuman atau sanksi terhadap pegawai akan dapat dihindari atau tidak terjadi.

Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya juga mengalami kemajuan dalam bidang teknologi. Dinas Pendidikan Kota Surabaya sudah menerapkan sistem finger cecklock kehadiran. Dengan adanya cecklock kehadiran akan mempermudah atasan dalam memantau keterlambatan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut tergolong dalam indikator disiplin terhadap waktu.

Hasil angket pada indikator disiplin terhadap waktu dengan responden yang memilih nomer 4 (sangat setuju) menunjukkan bahwa pegawai sudah melaksanakan disiplin waktu pada saat bekerja dengan baik. Angket pada indikator disiplin waktu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soejono (1980:172) yang menyatakan bahwa umumnya disiplin sejati terdapat apabila para pegawai datang ke kantor dan tepat waktunya. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moenir (1987:178) yang mengatakan bahwa disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu yang telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 05.00 WIB (pagi) maka harus tepat jam 05.00 WIB (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai jam kerja.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga di bahas dalam jurnal penelitian yang kiranya mendukung hasil peneliti Yudiningsih (2016 : 6) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif

dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Yudiningsih (2016 : 4) yang mengatakan bahwa “Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan - penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri”.

Dari pembahasan mengenai teori dan hasil penelitian yang relevan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Disiplin kerja yang tertanam kuat pada individu akan berdampak untuk ketertiban seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori yang ada.

C. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya diperoleh hipotesis ketiga, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan (α) variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,000^b kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai α 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh secara bersama yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sehingga hipotesis ketiga teruji kebenarannya. Adapun besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 76%.

Hal ini didasarkan pada angket yang disebar pada responden sejumlah 108 pegawai PNS, diketahui bahwa kinerja pegawai yang dimiliki cukup baik, dimana responden pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagian besar menjawab skor 2 dan 3 sejumlah 68% . kinerja pegawai merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh

karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai dengan objektif.

Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Surabaya menggunakan indikator kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang merupakan pengembangan dari teori Robbins dengan penyesuaian keadaan yang ada pada instansi pemerintahan, diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan pengembangan perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan program kerja yang direncanakan dengan baik, namun disisi lain masih terdapat beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, pegawai kurang tepat waktu dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan, serta kurang taat pada peraturan instansi, seperti analisis yang diperoleh pada responden masa kerja pegawai yang cenderung lama dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, responden yang memilih nomor 2 (kurang setuju) dalam instrumen kinerja pegawai sebesar 31%

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Indah (2013:163) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manus sehingga mampu menumbuhkan ketrampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika seorang pegawai yang telah mencapai masa kerja yang tinggi tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses dalam bekerja. Masa kerja seorang pegawai memungkinkan minimnya terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan sehingga tidak mengganggu dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

Selain aspek ketrampilan kerja pegawai, masa kerja juga berpengaruh untuk meningkatkan sikap dan perilaku. Masa kerja tersebut sesuai dengan pendapat Knoers & Haditono (Zainullah, 2012:4) yang menyatakan bahwa pengalaman masa kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan penerapan budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sehingga secara tidak langsung memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi tersebut sesuai dengan pendapat dari Denison (Sutrisno, 2010:160) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas organisasi terutama dalam budaya organisasi tersebut ada keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan kejelasan misi sehingga menghasilkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi yang kuat dan positif mendukung tercapainya keberhasilan organisasi. sebaliknya, jika ada nilai-nilai negatif yang berkembang tentu akan berakibat merusak tujuan organisasi, misalnya budaya malas, budaya mangkir, budaya lamban bekerja apalagi korupsi.

Selain budaya organisasi, aspek dari disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Aspek tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001:71) yang menyatakan bahwa terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Widjaja (1986:29) yang mengatakan bahwa dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Dimana jika budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai dilakukan secara bersama-sama dengan baik maka dapat diasumsikan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik pula. Begitu sebaliknya apabila budaya organisasi dan disiplin kerja tidak dilaksanakan secara bersama-sama dengan baik maka menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data-data yang telah di paparkan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data yang diperoleh variabel budaya organisasi pegawai nilai t_{hitung} sebesar 2,949 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Di mana tinggi rendahnya budaya organisasi pegawai diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

2. Berdasarkan analisis data yang diperoleh variabel disiplin kerja pegawai nilai t_{hitung} sebesar 2,154 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Di mana jika disiplin kerja pegawai yang dimiliki meningkat dengan baik maka dapat diasumsikan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik pula.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,835 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000^b tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya, berdasarkan penelitian ini diperlukan peningkatan budaya kerja yang positif dan disiplin kerja yang baik agar kedua komponen dapat berjalan seimbang dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik sehingga hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, berdasarkan penelitian ini diperlukan penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja yang positif yang berdampak pada kinerja organisasi sehingga berjalan sesuai visi dan misi organisasi
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan pengetahuan yang meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja. 1986. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bina Aksara
- Arisandy, Desy. 2004. "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

- Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik Ken Lila Production di Jakarta". *Jurnal Psyche* .Vol.1.No.2
- Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. *Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar*. Jakarta: Sinar Grafika
- Indah, Marta. 2013. "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan". *Jurnal Online Psikologi*. Vol.01.No.01.
- Litjan Poltak, dkk. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moenir A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika
- Nawawi, Ismail. 2001. *Budaya Organisasi Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Walikota Nomor 91 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar & Pasaribu. 2000. *Bagaimana Mengelola Media Korporasi-Organisasi*. Yogyakarta : Kanisius
- Soejono, Ag. 1980. *Pendahuluan Ilmu Pendidikan Umum*. Bandung: Ilmu
- Susanto, Astrid. 1997. *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Bima Cipta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang*
- Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yudiningsih, dkk. 2016. " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol.4.No.2.
- Zainullah, dkk. 2012. "Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Vol.6.No.2.